Н.А.Волгин,
доктор экономических наук, профессор

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ РОССИИ

В контексте обозначенной проблемы остановлюсь на отдельных вопросах, имеющих, с моей точки зрения, принципиальное значение.

Проблема первая. Хотел бы еще раз подчеркнуть определяющую роль организаций и предприятий сферы материального производства и услуг в развитии страны, в том числе ее социальной части. Для наглядности и убедительности напомню формулу:

$$M \times V = Q \times P,$$

где M — объем денежной массы в стране; V — скорость оборота денежной массы; Q — объем товаров и услуг (ВВП); P — средняя цена товаров и услуг.

Формула многое проясняет и демонстрирует в финансово-экономическом плане и приоритетах достижения экономического равновесия и т. д. Но главный ее смысл и содержание в объективном предупреждении, что по средствам должен жить не только конкретный человек или конкретная семья, но и любая страна. То есть в обществе может и должно быть столько денег, сколько в денежном выражении создано товаров и услуг. Естественно, чем больше объем товаров и услуг, созданных отечественными предприятиями, тем больше можно иметь денежной массы, а значит, больше возможностей для повышения оплаты труда работников, в том числе работающих на этих предприятиях, ставок и окладов работников бюджетной сферы, государственных и муниципальных служащих, стипендий, пенсий, реализации федеральных и других социальных программ. Следовательно, наши перспективы социально-экономического развития напрямую и жестко связаны с конечными результатами работы предприятий и организаций. Другого крупного источника развития страны в этом направлении нет и не может быть.

В свою очередь, конечные финансово-экономические показатели предприятий зависят от проводимой на них социальной политики и определяются степенью развития социально-трудовой сферы (СТС) организаций, являющейся объектом корпоративной социальной политики *(см. рис. 1)*. В правоте сказанного помогает убедиться вышеприведенная формула. Если на предприятии должным образом организованы

производительный труд, его условия, оплата, нормирование и охрана, если сформированы партнерские отношения между работодателями и наемными работниками, если действуют надежные механизмы социальной защиты и заботы о персонале, то понятно, что результаты индивидуального труда каждого будут значительно выше, чем в противоположной ситуации, а значит, и общие результаты коллектива (Q) будут соответствующими.



Рис. 1. Примерная структура СТС

Кстати, сегодня, прежде всего по этой причине, вопросам социальной ответственности бизнеса уделяется повышенное внимание в развитых странах с социальной рыночной экономикой. Смысл этой корпоративной социальной ответственности в Европе заключен не в особой любви к персоналу со стороны собственников, работодателей и менеджеров, не в повышенной заботе о решении их

социальных проблем, а в четком понимании того, что только в этом случае персонал будет работать максимально производительно, что позволит владельцам получить максимальные прибыли и доходы. Формула здесь простая — социально-ответственный бизнес лучше работает, привлекая инвестиции и удерживая высококлассных работников.

И еще один очень важный и принципиальный аспект из сказанного следует подчеркнуть особо. Все составные элементы социально-трудовой сферы предприятия и ключевые направления его корпоративной социальной политики, к которым относятся занятость, нормирование, организация, оплата и охрана труда, социальное партнерство, социальная защита, доступность социальной инфраструктуры (детские сады, профилактории, школы и т. д.), обучение персонала и т. п. — это не балласт, а задающая среда и система активных механизмов, без которых невозможно функционирование экономики предприятия, да и страны в целом. Если еще раз вспомнить приводимую ранее формулу, то социальный ресурс в его известном наполнении не только забирает средства из ее левой части (М), сколько обеспечивает начало производства товаров и услуг (Q). В самом деле, как можно начать и тем более развивать производство, не обеспечив занятость работников, их мотивацию, хотя бы минимальные социальные условия для жизни и т. д.? Поэтому социальный ресурс — это первичный, задающий ресурс развития экономики и общества, а не второстепенный элемент, который может обслуживаться и финансироваться по остаточному принципу. Такой и только такой подход к социальной политике должен иметь место. Она его стоит и заслуживает.

Вторая проблема — кадровая. Понятно, что корпоративная социальная и корпоративная кадровая политика — это взаимосвязанные и взаимозависимые понятия и действия их субъектов. Не может быть хорошо поставленной, целенаправленной, действенной социальной политики, если в организации дефицит подготовленных профессиональных управленцев, специалистов, понимающих значение и содержание социального ресурса и социального развития. И наоборот, если в организации задерживается выплата заработной платы, если господствует скрытая безработица и уравниловка, если не соблюдаются требования охраны труда, а работнику некуда определить своего ребенка (в детский сад или школу), то укомплектовать такое предприятие профессиональными высококвалифицированными кадрами — решение не из легких.

Проведенные в РАГС в 2001 и 2002 гг. Всероссийские научно-практические конференции по проблемам формирования и реализации социальной политики на федеральном и региональном уровне

высветили главную проблему их осуществления. Она связана с кадровым обеспечением социальной политики. Во многих субъектах Российской Федерации, особенно в ее северных регионах, в городах и районах мало руководителей (глав администраций, их заместителей, мэров, вице-мэров и т. п.), в тонкостях знающих и понимающих теорию и практику решения социальных проблем и социальной политики. И это, на мой взгляд, во многом связано с недостатками государственной системы образования, профессиональной переподготовки и повышения квалификации российских чиновников.

Приведу конкретный пример. Основной учебной специальностью, по которой проходят обучение будущие государственные служащие — студенты (получая первое высшее образование) и ныне работающие чиновники разного уровня, обучающиеся в режиме второго высшего образования и профессиональной переподготовки, является «Государственное и муниципальное управление» («ГМУ»). По этой специальности их обучают и в РАГС, и в Финансовой академии при Правительстве Российской Федерации, и в АНХ, и в Государственном университете управления, и в других вузах Москвы и городов России. Если посмотреть содержание Государственного образовательного стандарта этой специальности, то в нем есть набор обязательных дисциплин и курсов, который отвечает на вопрос: «Чему учим?». Из него видно, что в учебной программе специальности «ГМУ», утвержденной Минобразования России, есть все, в том числе, может быть, и не очень нужное, для будущих и настоящих чиновников. Однако среди так называемых федеральных компонентов нет социальных дисциплин, которые могли бы, например, называться «Социальная политика», или «Социальное развитие», или «Социально-трудовая сфера» и т. д. Вот с этого, с образовательных программ и государственного образовательного стандарта, и начинается, на мой взгляд, негативное (остаточное, второстепенное) отношение руководителей разного уровня к социально-трудовым вопросам и проблемам.

А выпускник вуза, в перспективе претендуя на высокую или очень высокую должность в области, республике или на предприятии, не очень точно различает цену труда и его стоимость, социальное обеспечение и социальное страхование, социальную защиту и социальное партнерство и т. д. и т. п.

Конечно, и мы в Академии, и я уверен, что наши коллеги в других вузах находим возможности «залатать» эту образовательную дыру за счет вузовских и региональных компонентов стандарта. В частности, для всех слушателей Академии, проходящих обучение по специальности «ГМУ», независимо от формы обучения (очная, заочная, вечерняя) и специализации (юристы, экономисты, политологи, соци-

ологи и т. д.), мы читаем 24-часовой курс «Социальная политика» с последующей сдачей экзамена. Таким образом мы выходим из положения. Но можно и нужно включить социально-трудовой курс в государственный образовательный стандарт как обязательную дисциплину (федеральный компонент) специальности «Государственное и муниципальное управление».

Кстати, в РАГС на кафедре труда и социальной политики, кроме уже действующих в рамках специальностей «ГМУ» и «Экономика труда» специализаций «Государственная социальная политика», «Государственное управление социальным развитием», «Управление социальным развитием Российского Севера», «Регулирование труда, занятости и доходов населения», с этого учебного года объявляется набор слушателей в режиме второго высшего образования по заочной форме обучения по специализации «Социальное развитие предприятий», где мы планируем сфокусировать подготовку будущих дипломированных экономистов из числа директоров предприятий разного отраслевого профиля, их заместителей и специалистов, занимающихся решением социально-трудовых проблем.

Думаю, что активную подготовку персонала для решения социально-трудовых вопросов современных предприятий надо осуществлять не только во внешних организациях, но и на рабочем месте.

Например, японские предприятия не очень доверяют своим вузам и университетам в доведении специалиста и менеджера до нужного уровня подготовки. Там считают, что только сам менеджмент предприятия знает, какой специалист и руководитель нужен. Поэтому и опора делается в большей мере только на собственные силы.

Третья проблема, на которой я хочу остановиться, связана с оплатой труда на отечественных предприятиях. Обозначу лишь некоторые ее аспекты.

Оплата труда выполняет (точнее, должна выполнять), как минимум, две основных функции — воспроизводственную и стимулирующую. То есть она должна быть, во-первых, достаточной для компенсации затрат (физических, умственных и т. д.), имеющих место в процессе трудовой деятельности работника, а во-вторых, заинтересовывать персонал в полной реализации своих способностей, накопленных в школе, вузе, на предприятии. Причем реализация стимулирующей функции оплаты труда, в отличие от воспроизводственной, определяется не столько ее размером, сколько мерой взаимосвязи и зависимости заработной платы от фактической результативности труда работника, естественно, с учетом его квалификации и профессионализма.

Выполняет ли оплата труда свои ключевые функции? К сожалению, положительно на этот вопрос сегодня ответить нельзя. Подтвержде-

нием этого является известная статистика. Например, уровень минимальной заработной платы в 450 руб. составляет всего 25% от физиологического прожиточного минимума. Есть и другие известные проблемы в оплате труда (вялая реализация воспроизводственной функции, слабая стимулирующая (мотивационная) роль в развитии производства, задержки с выплатой заработной платы, низкая доля оплаты труда в совокупном доходе работника, необоснованно высокая дифференциация в оплате труда). Подчеркну особо лишь следующее.

В данном контексте настораживает проблема нестыковки интересов наемных работников и работодателей. Хотя именно единство или, хотя бы, гармонизация этих интересов является основой и гарантом развития труда и капитала, а значит, благополучия общества и жизнеобеспечения страны в целом.

Гармонизация интересов наемных работников и работодателей во многом достигается правильным выбором эффективных форм и систем оплаты труда персонала. Они, как отмечалось, должны обеспечивать зависимость вознаграждения от квалификации, профессионализма, фактических результатов работы рабочих, специалистов и руководителей, а также конечных показателей финансово-экономической деятельности предприятий, прибыли (дохода) фирмы, организации.

В то же время при использовании наиболее распространенных сегодня в сфере стимулирования традиционных тарифных систем оплаты труда, основанных на гарантированных тарифных ставках и должностных окладах, теряется зависимость заработка работника от его квалификации, трудового вклада, итогов хозяйственной деятельности предприятия, прибыли и дохода, а значит, не полностью совпадают интересы предпринимателя и производителя. Решение проблемы видится в разработке и применении на практике принципиально новых моделей стимулирования и оплаты труда, в том числе с использованием «вилок» соотношений в оплате труда разного качества или должностных окладов и ставок.

Этому способствует расширение прав трудовых коллективов в сфере распределительных отношений. В соответствии с новыми гражданским и трудовым кодексами Российской Федерации они могут пользоваться традиционно действующей тарифной системой, либо применять тарифные ставки и оклады лишь в качестве ориентиров, или использовать свои, индивидуально разработанные модели оплаты труда, а также творчески применять зарубежный опыт. Инициатива здесь за предприятиями и предпринимателями.

Однако проводимые нами исследования показывают, что в настоящее время из-за отсутствия такой зависимости более половины

работников реального сектора экономики страны далеко не в полной мере используют свои физические и интеллектуальные способности на производстве. Это колоссальный резерв, использование которого на практике, по нашим расчетам, может позволить, как минимум, в два раза увеличить ВВП, доходную часть бюджетов всех уровней, а значит, поднять заработную плату, пенсии, стипендии, пособия и т. п. Задействовать этот резерв – не сказка и не утопия, а вполне реальная задача. Для ее решения не требуются финансовые вливания или зарубежные займы, а следует выполнить лишь два условия: 1) заинтересовать работников в полной (100-процентной) реализации своих потенциальных возможностей (опыта, квалификации, профессионализма) на производстве, прежде всего, за счет обеспечения резкой зависимости заработной платы от фактических результатов их труда; 2) сделать конкурентоспособными отечественные товары, чтобы они (а не западный импорт) были востребованы российским покупателем.

Тем более, не вызывает особой тревоги и растерянности выполнение первого условия. В российских научных кругах и современных отечественных хозяйствующих организациях давно сформирован обширный банк форм, систем и моделей оплаты труда, мотивационные механизмы которых обеспечат полную реализацию способностей и возможностей персонала в процессе трудовой деятельности. Руководителям крупного, среднего и малого российского бизнеса надо только своевременно и правильно им воспользоваться. Их суть состоит в том, что заработная плата работника определяется как доля ФОТ предприятия, зависящая от результативности его труда и эффективности производства в целом. Такие модели оплаты труда успешно применяются, например, в Жетыбайском УБР ПО «Мангышлакнефть», на ПЭЗ «Вилар», на Ташкентском АП «Медиз» и других предприятиях, где работодатели и работники значительно ближе к статусу партнеров в силу особенностей этих моделей.

Применительно к реальному сектору экономики и сфере материального производства гармонизировать интересы труда и капитала также целесообразно через обеспечение общей заинтересованности работников и работодателей в получении максимальной прибыли и доходов предприятия. Собственников и предпринимателей уговаривать не придется, так как именно это и является их конечной целью и задачами профессиональной деятельности. Что касается наемных работников, то здесь все сложнее. Через специальные экономические и социальные механизмы надо просто и наглядно убедить их в том, что рост прибыли и дохода предприятия напрямую выгоден для них.

Как это сделать? Прежде всего, на мой взгляд, с помощью механизма формирования фондов оплаты труда предприятий, которые, во-первых, должны жестко зависеть от конечных результатов работы организаций, а во-вторых, существенно влиять на размер заработной платы персонала. К сожалению, ни первого, ни второго в практике хозяйствования в настоящее время в массовом плане реально не прослеживается.

Как известно, регулирование объемов фондов оплаты труда (ФОТ) на предприятиях независимо от форм собственности и хозяйствования до января 1996 г. осуществлялось посредством так называемого «закона шести (ранее четырех) минимальных окладов». Суть его заключалась в том, что если предприятие формировало ФОТ объемом не более: $6 \times n \times Зпmin$, где n — численность работающих на предприятии, а Зпmin — минимальная заработная плата, устанавливаемая государством, то эти средства рассматривались как себестоимость и налогом (по ставке налога на прибыль) не облагались. Если ФОТ превышал данный объем, то сумма превышения облагалась налогом по ставке налогообложения прибыли.

С января 1996 г. все механизмы регулирования ФОТ отменены. С одной стороны, это не плохо, так как расширяется самостоятельность основного звена экономики в распределении заработанных средств (дохода и прибыли предприятия). С другой стороны, полная бесконтрольность формирования фондов оплаты труда предприятий может иметь серьезные негативные последствия. Во-первых, потеря наглядной зависимости размера ФОТ от конечных финансово-экономических показателей предприятий (прибыли, дохода, себестоимости продукции и т. д.) в значительной мере «гасит» мотивационную функцию оплаты труда персонала. Во-вторых, в результате снятия всех блокировок с механизма формирования ФОТ дифференциация в оплате труда (в настоящее время она составляет 1:26) может резко увеличиться и достигнуть трехзначного числа, что является критической массой социальной безопасности.

В-третьих, учитывая крайне низкие уровни заработков работников, руководители предприятий подавляющую часть объемов остаточных (после налогообложения) доходов и прибыли будут использовать на оплату труда. В результате не останется или будет крайне мало средств на развитие производства, науку и технику, а значит речь опять идет о падении производства, еще большем отставании от Запада в техническом оснащении и развитии. То же самое может случиться с социальным развитием. Предприятия будут жить сегодняшним днем, не заботясь о перспективе.

Поэтому необходимо сохранить механизм регулирования формирования ФОТ предприятий. Например, каждому предприятию

позволить установить местный норматив формирования ФОТ в зависимости от объема полученного дохода и прибыли (допустим, на уровне 55% после их налогообложения), который утвердить приказом директора или коллективным договором. В этом случае ФОТ будет поставлен в прямую зависимость от конечных результатов работы коллектива, то есть повысится заинтересованность предприятий и работников в росте объемов производства, прибыли, качества продукции, производительности труда и т. д. Кроме того, сохранится гарантия, что у предприятия останутся средства на совершенствование производства и социальное развитие (оставшиеся 45%). Такой опыт регулирования ФОТ уже имеется на ряде отечественных предприятий и, думается, его целесообразно использовать. Есть и другие механизмы регулирования ФОТ (в частности, в Республике Саха (Якутия), на ПЭЗ «Вилар», Москва), которые также вполне реальны и полезны для практики, ибо решают главную проблему — усиливают мотивационную среду продуктивной работы трудового коллектива. В этом случае не только работодатели будут заинтересованы в дополнительной прибыли и доходах организации, но и наемные работники. Это и есть процесс сближения интересов труда и капитала на деле и новый шаг в сторону социальной защиты работников и реализации эффективной корпоративной социальной политики.